

**Sociaal Plan
ten behoeve van de overgang van
de werknemers van de
Dienst Gemeentewerken Hilversum
naar de
Tomingroep B.V.**

Definitieve versie: 1 februari 2007

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Algemene bepalingen	5
2.1	Doel van het Sociaal Plan	5
2.2	Werkingsfeer	5
2.3	Afspraken personeel 55-	5
2.4	Afspraken personeel 55+	6
2.5	Procedurele afspraken	6
3	Algemene bepalingen in het kader van de overgang	7
4	Toepassing Arbeidsvoorwaarden Tomingroep B.V. en overgangsregelingen	8
4.1	Algemene uitgangspunten	8
4.2	Compensatie te werken uren	8
4.3	Vaststelling en garanties netto salaris	9
4.3.1	Netto garantie	9
4.3.2	Inschaling Tomingroep	10
4.3.3	Perspectiefgarantie	11
4.3.4	Overwerk	11
4.4	Ziektekosten	11
4.5	Salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	12
4.6	Pensioen en prepensioen	12
4.7	Verplichtingen in het kader van de Arbo-wet	12
4.8	Toelagen	12
4.8.1	Toeslag onregelmatige dienst	12
4.8.2	Beschikbaarheidsdienst	13
4.8.3	EHBO/BHV-vergoeding	13
4.9	Reiskosten	13
4.9.1	woon - werk	13
4.9.2	vaststelling reisafstand woon - werk	13
4.10	Dienstjaren	14
4.11	Studiefaciliteiten	14
4.12	Ouderschapsverlof	14
4.13	Vakantierechten	14
4.14	Spaarloonregeling	14
4.15	Niet-ontslaggarantie	15
4.16	Aanspraken bij werkloosheid uit de dienstbetrekking bij de Tomingroep B.V.	15

4.17	Terugkeer bij de Gemeente Hilversum	15
4.18	Collectieve verzekeringen	15
5	Overige bepalingen	15
5.1	Hardheidsclausule	15
5.2	Gebondenheid van de nieuwe rechtspersoon	16
6	Ondertekening	16

1 Inleiding

Op 25 mei 2004 heeft het College van Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Hilversum de nota "Perspectief voor de Toekomst" goedgekeurd en openbaar gemaakt. Deze nota voorziet in de vermindering van het aantal ambtenaren en het realiseren van een kleinere, beter bestuurbare en vooral 'regisserende' organisatie.

Ter uitvoering van deze nota is op 16 mei 2006 besloten tot overdracht van taken van Gemeentewerken aan de Tomingroep B.V. Het gaat om de overdracht van een totaalpakket van werkzaamheden met betrekking tot groen- en wijkonderhoud, kolken en riolen en werkplaats.

De eerste dag waarop de betrokken werknemers in dienst zijn bij de Tomingroep B.V. wordt hierna 'de overdrachtsdatum' genoemd. Zodra de overdrachtsdatum bekend is, zal het GO van de Gemeente Hilversum hierover worden geïnformeerd. De overdrachtsdatum zal in geen geval een eerdere datum zijn dan de datum waarop het GO wordt geïnformeerd.

De aangewezen werknemers die op de dag voorafgaand aan de overdrachtsdatum in dienst zijn bij de Gemeente Hilversum, werkzaam zijn binnen Gemeentewerken en nog niet de leeftijd van 55 jaar of ouder hebben bereikt, treden op de overdrachtsdatum in dienst bij Tomingroep B.V. De aangewezen werknemers die op de dag voorafgaand aan de overdrachtsdatum de leeftijd van 55 jaar of ouder hebben bereikt, behouden hun aanstelling bij de gemeente Hilversum en worden gedetacheerd bij de Tomingroep B.V.

Omdat bij de Tomingroep B.V. een andere arbeidsvoorwaardenregelingen geldt dan bij de Gemeente Hilversum en het de bedoeling van partijen is dat de betrokken werknemers onder de arbeidsvoorwaardenregeling van de Tomingroep B.V. gaan vallen, worden de consequenties van de overdracht in dit Sociaal Plan verder uitgewerkt. Daarbij is als uitgangspunt genomen de uitkomst van het georganiseerd overleg van 26 januari 2005, genaamd: Bijlage 8 Uitgangspunten Sociaal Plan GW. Dit Sociaal Plan beoogt daarnaast duidelijkheid te scheppen aan de betrokken werknemers over hun rechtspositie.

2 Algemene bepalingen

2.1 Doel van het Sociaal Plan

- a. Het doel van dit Sociaal Plan is om de afspraken over de consequenties van de overgang van werknemers van de Gemeente Hilversum naar de Tomingroep B.V. vast te stellen.
- b. Dit Sociaal Plan beoogt tevens voor de betrokken werknemers duidelijkheid te scheppen over hun rechtspositie.

2.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is bestemd voor en beperkt tot de werknemers van Gemeentewerken van de Gemeente Hilversum, die met ingang van de overdrachtsdatum ofwel krachtens detachering ofwel krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaamheden zullen verrichten voor de Tomingroep.

2.3 Afspraken personeel 55-

- a. Met de inhoud van dit Sociaal Plan wordt invulling gegeven aan de vaststelling dat de overdracht van de taken van Gemeentewerken ingrijpende personele gevolgen heeft die aanvullende afspraken noodzakelijk maken.
- b. Het uitgangspunt is dat bij de overdracht van de taken van Gemeentewerken de werknemers hun werkzaamheden volgen.
- c. De Gemeente Hilversum zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de overdracht van de taken van Gemeentewerken betrokken ambtenaren behouden blijft en heeft daartoe met de Tomingroep B.V. een overeenkomst gesloten met looptijd van tien jaren.
- d. De betrokken werknemers die op de overdrachtsdatum nog niet de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt worden voor de overdrachtsdatum in de gelegenheid gesteld om hun belangstelling kenbaar te maken voor een passende functie binnen de Gemeente Hilversum, die op dat moment vacant is of dat op korte termijn wordt.
- e. De werknemers die overgaan van de Gemeente Hilversum ontvangen een garantie dat het netto salaris bij de Tomingroep B.V. gelijk of hoger is aan de netto bezoldiging bij de Gemeente Hilversum. De peildatum voor de netto-nettogarantie is de dag voorafgaand aan de overdrachtsdatum.
- f. Onder het netto-salaris wordt verstaan het netto-equivalent van de bruto bezoldiging per jaar, vermeerderd met de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de toelage inconvenienten, deze laatste echter uitsluitend voor zover deze betrekking heeft op een compensatie voor zwaar en/of vuil werk, hoe ook genaamd.

- g. Ambtenaren die op de dag voor de overdrachtsdatum nog geen 55 jaar oud zijn en die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de Tomingroep B.V. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.
- h. Voor werknemers die in dienst treden bij de Tomingroep B.V. zullen de arbeidsvoorwaarden van de Tomingroep B.V. worden gevolgd. Aanvullingen op de arbeidsvoorwaarden van de Tomingroep B.V. vinden hun basis in dit Sociaal Plan en worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- i. Werknemers die nog niet de leeftijd van 55 jaar of ouder hebben bereikt en een aanbod voor een arbeidsovereenkomst met de Tomingroep hebben ontvangen, zal eervol ontslag op grond van artikel 8:4 ARH worden verleend door middel van een eenzijdig besluit van of namens het College van Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Hilversum.
- j. Alle werknemers die op de dag voorafgaand aan de overdrachtsdatum werkzaam zijn voor de dienstonderdelen die worden overgedragen worden te werkgesteld bij de Tomingroep B.V., ofwel krachtens een arbeidsovereenkomst, ofwel krachtens detachering.
- k. Indien het contract tussen de Gemeente Hilversum en de Tomingroep niet wordt voortgezet, rust op de Gemeente Hilversum de inspanningsverplichting de werknemers arbeidsrechtelijk onder te brengen bij de opvolgend contractspartner.
- l. Dit Sociaal Plan wordt verankerd in de tussen de Gemeente Hilversum en de Tomingroep B.V. op te stellen contracten. In deze contracten zal een bepaling worden opgenomen dat eventuele rechtsopvolgers van de Tomingroep B.V. op gelijke wijze aan dit Sociaal Plan zijn gebonden als de Tomingroep B.V.

2.4 Afspraken personeel 55+

De betrokken werknemers die op de overdrachtsdatum de leeftijd van 55 jaar of ouder hebben bereikt behouden hun aanstelling bij de Gemeente Hilversum. Indien zij tewerk worden gesteld bij de Tomingroep B.V., vindt dat plaats in het kader van een detachering.

2.5 Procedurele afspraken

Werknemers die op de overdrachtsdatum de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt, zullen op grond van artikel 8.4 ARH een ontslagbesluit ontvangen. In afwijking van het ARH kan de Gemeente Hilversum een opzeggingstermijn van minimaal 1 maand hanteren.

Voorafgaand of gelijktijdig met het ontslagbesluit zal de werknemer een aanbod van de Tomingroep ontvangen om bij deze organisatie in dienst te treden, zal de werknemer in kennis worden gesteld van de arbeidsvoorwaarden die daarbij zullen gelden en ontvangt de werknemer dit sociaal plan, een individueel vergelijkingsdocument en de Cao Tomingroep.

De Gemeente Hilversum en de Tomingroep B.V. zullen voorafgaand aan de overdracht onder de werknemers een belangstellingsregistratie laten plaatsvinden en een plaatsingscommissie in het leven roepen, welke zal bestaan uit een vertegenwoordiger van de werknemers aan te wijzen door de bij dit sociaal plan betrokken werknemersorganisaties, een vertegenwoordiger van de werkgever en een voorzitter.

De werknemer die van oordeel is dat het sociaal plan jegens hem niet of niet goed wordt toegepast kan, ook nadat ontslag bij de Gemeente Hilversum is verleend, bezwaar maken. Dit bezwaar zal worden voorgelegd aan de reeds op grond van artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht ingestelde en paritair samengestelde bezwaaradviescommissie. Indien het bezwaar zich richt op een situatie nadat met de Tomingroep B.V. een arbeidsovereenkomst is aangegaan, zal bij de behandeling van het bezwaar zoveel mogelijk afdeling 7.2 van de Algemene wet bestuursrecht worden gevolgd.

De werknemer kan zijn bezwaar richten aan:

De Gemeente Hilversum
Bezwarenadviescommissie personele aangelegenheden
Sociaal Plan Gemeentewerken
Postbus 9900
1201 GM Hilversum

3 Algemene bepalingen in het kader van de overgang

- a. De werknemers die overgaan naar de Tomingroep B.V. ontvangen een arbeidsovereenkomst op grond van de arbeidsvoorwaarden zoals die gelden voor de Tomingroep B.V., aangevuld met arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de gemaakte afspraken van het Sociaal Plan.
- b. De werknemers met een fulltime aanstelling bij de Gemeente Hilversum (36 uur per week) gaan over naar een fulltime arbeidsovereenkomst bij de Tomingroep (36 uur per week). De werknemers met een parttime dienstverband gaan over naar een aanstelling met dezelfde parttime factor.
- c. Individuele afspraken tussen de Gemeente Hilversum en de werknemer, mits aantoonbaar schriftelijk vastgelegd, worden overgenomen door de Tomingroep B.V.
- d. De standplaats van de werknemers blijft binnen de grenzen van de Gemeente Hilversum, tenzij de werknemer ermee instemt buiten deze grenzen werkzaam te zijn. Indien de werknemer een andere functie accepteert, kan dit met zich meebrengen dat de standplaats daarvan zich buiten de grenzen van de Gemeente Hilversum bevindt.
- e. De in artikel 2.2. genoemde werknemers ontvangen in de maand voorafgaand aan de overdracht een netto overgangsbonus van € 1.000,-.

4 Toepassing Arbeidsvoorwaarden Tomingroep B.V. en overgangsregelingen

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de arbeidsvoorwaarden van de Tomingroep B.V. op de overdrachtsdatum worden toegepast. Ook worden garantieregelingen en overgangsmaatregelen beschreven.

4.1 Algemene uitgangspunten

Na de overdracht gelden voor de werknemers die op de dag voor de overdrachtsdatum de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt de arbeidsvoorwaarden van de Tomingroep B.V., waaronder mede begrepen de CAO Tomingroep.

De werknemers die op de overdrachtsdatum de leeftijd van 55 jaar of ouder hebben bereikt behouden hun aanstelling bij de Gemeente Hilversum. Aan deze werknemers zal feitelijk door de Tomingroep B.V. leiding gegeven worden. Op hen zijn de huisregels van de Tomingroep B.V. van toepassing.

Over de toepassing van de huisregels zal tussen de COR van de Gemeente Hilversum en Gemeente Hilversum nog overleg volgen.

4.2 Compensatie te werken uren

Op de overdrachtsdatum wordt eenmalig bepaald wat op jaarbasis het verschil is in het totaal te werken aantal uren bij de Gemeente Hilversum en bij de Tomingroep B.V. Hierbij wordt rekening gehouden met

- a) de normale wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis;
- b) vakantie-uren;
- c) het gemiddeld aantal feestdagen per jaar voor zover deze niet op zaterdagen of zondagen vallen;
- d) leeftijdsdagen bij de Gemeente Hilversum op de dag voor de overdrachtsdatum;

In afwijking van de CAO Tomingroep zoals die gold ten tijde van het sluiten van dit sociaal plan, gelden voor de werknemers die onder dit sociaal plan vallen ook na de overdrachtsdatum 5 mei en goede vrijdag als feestdagen.

De normale wekelijkse arbeidsduur bij de Gemeente Hilversum bedraagt 36 uur per week, hetgeen neerkomt op 1879,2 uren op jaarbasis (a). Het normale aantal vakantie-uren bij de Gemeente Hilversum bij een volledige betrekking bedraagt 165,6 uren (b). Het gemiddeld aantal feestdagen bij de Gemeente Hilversum bedraagt negen dagen (c). De leeftijdsdagen bij de Gemeente Hilversum worden toegekend op basis van de onderstaande staffel afhankelijk van dienstjaren en leeftijd (d).

Leeftijd	of dienstjaren	vermeerdering	Totaal
35	15	14.4	180
45	25	28.8	194.4
55	35	43.2	208.8

De normale wekelijkse arbeidsduur bij Tomingroep B.V. bedraagt 36 uur per week, hetgeen neerkomt op 1879.2 uren op jaarbasis (a). Het normale aantal vakantie-uren bij de Tomingroep B.V. bij een volledige betrekking bedraagt 165,6 uren (b). Het gemiddeld aantal feestdagen bij de Tomingroep B.V. bedraagt, inclusief 5 mei en goede vrijdag, negen dagen (c). De leeftijdsdagen bij de Tomingroep worden toegekend op basis van de onderstaande staffel afhankelijk van leeftijd (d).

Leeftijd	Vermeerdering	Totaal
45	14.4	180
50	28.8	194.4
55	36	201.6
60	50.4	216

Voor ieder individuele werknemer wordt de netto jaartaak in uren bij de Gemeente Hilversum en de Tomingroep vastgesteld. Dit betreft de weektaak omgerekend naar jaartaak (a), verminderd met de vakantie-uren (b), feestdagen (c) en leeftijdsuren (d). De netto jaartaak bij de Tomingroep B.V. wordt vervolgens uitgedrukt in een percentage van de netto jaartaak bij de Gemeente Hilversum.

In het kader van de netto-netto vergelijking wordt het jaarsalaris bij de Gemeente Hilversum vergeleken met het jaarsalaris bij de Tomingroep vermenigvuldigd met dit percentage.

Een verschil tussen de jaartaken bij de Gemeente Hilversum en de Tomingroep wordt gecompenseerd door na de overdrachtsdatum het bruto salaris aan te passen aan de jaartaak bij de Tomingroep. Het op deze manier aangepaste salaris wordt gebruikt bij de inschaling in de salarissystematiek bij de Tomingroep B.V., zoals die in paragraaf 4.3 wordt beschreven.

4.3 Vaststelling en garanties netto salaris

4.3.1 Netto garantie

De vaststelling van het salaris vindt plaats door het netto jaarsalaris bij de Gemeente Hilversum vast te stellen, waarbij als peildatum de dag voorafgaand aan de overdrachtsdatum geldt, alsmede het perspectief in salarisschaal, waarbij eveneens de schaalbedragen gelden zoals die luiden op de dag voorafgaand aan de overdrachtsdatum.

De vaststelling van het netto jaarsalaris geschiedt door vaststelling van het bruto jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage, tegemoetkoming premie ziektekosten, de eindejaarsuitkering en de toelage inconvenienten, deze laatste echter uitsluitend voor zover deze betrekking heeft op een compensatie voor zwaar en/of vuil werk, hoe ook genaamd en, indien de werknemer daarvoor op 1

september 2006 in aanmerking kwam, de levensloopbijdrage, welke wordt vastgesteld op 1.35% van het voor de betrokken werknemer geldend jaarsalaris met een bodembedrag van € 360,-. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.

Van dit bedrag wordt vervolgens het netto-equivalent op maandbasis vastgesteld. In de berekening van de netto bezoldiging bij de Gemeente Hilversum wordt rekening gehouden met:

- (pseudo) premies en tegemoetkoming sociale zekerheid;
- premies pensioen en prepensioen;
- fiscale heffingen en toeslagen.

Volgens dezelfde systematiek wordt het bruto maandsalaris bij de Tomingroep vastgesteld, welke wordt gecompenseerd voor het aantal te werken uren volgens de in paragraaf 4.2. beschreven systematiek. Uitgaande van het nieuwe bruto jaarsalaris, (inclusief de compensatie voor meer te werken uren), wordt volgens de inhoudingregels bij de Tomingroep B.V. een fictief netto jaarsalaris berekend. In de berekening van de netto salaris bij de Tomingroep B.V. wordt rekening gehouden met:

- (pseudo) premies en tegemoetkoming sociale zekerheid;
- premies pensioen en prepensioen;
- fiscale heffingen en toeslagen.

Bij deze berekeningen wordt uitgegaan van het premiepeil zoals dat geldt op de dag voorafgaand aan de overdrachtsdatum.

Een eventueel verschil tussen het netto salaris bij de Gemeente Hilversum en het netto salaris bij de Tomingroep wordt uitgekeerd in de vorm van een individuele garantietoelage welke zodanig is dat het netto salaris bij de Tomingroep gelijk is aan het netto salaris bij de Gemeente Hilversum.

Het salaris bij de Tomingroep vermeerderd met de individuele garantietoelage is aan indexatie onderhevig conform de bepalingen van de CAO Tomingroep.

4.3.2 Inschaling Tomingroep

Bovenstaande netto-garantie laat onverlet dat de functie van de werknemer wordt ingeschaald op basis van de functiewaarderingssystematiek van de Tomingroep B.V. Indien het salaris een stijging ondergaat als gevolg van verandering van functie, herwaardering of promotie neemt de eventuele garantietoelage evenredig af.

Daar waar het uurloon de grondslag is voor het bepalen van de hoogte van toelagen, premies en andere honoreringen, wordt de garantietoelage mede onder deze grondslag begrepen.

4.3.3 Perspectiefgarantie

De werknemer die het maximum van de salarisschaal bij de Gemeente Hilversum nog niet heeft bereikt krijgt dat maximum, met inbegrip van de compensatie voor het aantal te werken uren volgens paragraaf 4.2, als perspectief gegarandeerd.

Voor zover het gegarandeerde perspectief uitstijgt boven het maximum van de salarisschaal bij de Tomingroep B.V., wordt de perspectiefgarantie in de vorm van een individuele garantietoelage uitgekeerd.

4.3.4 Overwerk

Percentages

De achteruitgang in de overwerkvergoeding wordt afgekocht tegen 120% van de vergoeding die ter zake overwerk aan de betrokken werknemer is uitgekeerd in de periode 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005.

Voor werknemers die in het jaar 2005 door bijzondere omstandigheden niet de voor hen als normaal geldende hoeveelheid overwerk hebben gerealiseerd, zal de Gemeente Hilversum een passende regeling treffen. Onder bijzondere omstandigheden wordt in ieder geval begrepen: ziekte als gevolg waarvan de werknemer ten minste 1/12^e deel van de normale jaarlijkse arbeidsduur verlof heeft genoten ten titel van ziekte.

Gewerkte uren

Indien de werknemer als gevolg van een vermindering van zijn overwerkvergoeding een verlaging van zijn inkomen ondergaat van ten minste 3%, wordt deze verlaging in drie jaren afgebouwd en bedraagt in de opvolgende jaren 75%, 50% en 25%. Deze regeling is ook van toepassing voor gedetacheerden.

De berekening van de verlaging vindt plaats door de totale overwerkvergoeding in het betreffende jaar te vermeerderen met 1/10^e deel van de afkoopsom en dit af te zetten tegen het voorgaande jaar, met dien verstande dat in 2007 het refertejaar 2005 is.

Voor de vaststelling of er sprake is van een verlaging van de overwerkvergoeding wordt uitgegaan van hele kalenderjaren en brutobedragen.

4.4 Ziektekosten

De tegemoetkoming premie ziektekosten is meegenomen in de netto salarisgarantie.

4.5 Salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Gerekend over twee ziektejaren wordt bij de Tomingroep B.V. en bij de Gemeente Hilversum totaal 170% van het jaarsalaris uitgekeerd en zijn per saldo niet verschillend. De betrokken werknemers vallen na de overdrachtsdatum onder de op dit onderwerp betrekking hebbende bepaling in de CAO Tomingroep B.V.

4.6 Pensioen en prepensioen

Werknemers zullen bij Tomingroep B.V. eveneens deelnemer zijn in het pensioenfonds van Stichting Pensioenfonds ABP (Kamer van Koophandelnummer: 41074000).

4.7 Verplichtingen in het kader van de Arbo-wet

De Tomingroep B.V. verschaft de werknemer na overleg met de betrokkene en binnen de verplichtingen van de Arbo-wet, de personele, instrumentele - waaronder kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen - en ruimtelijke voorzieningen. De werknemer is verplicht van deze voorzieningen gebruik te maken.

4.8 Toelagen

4.8.1 Toeslag onregelmatige dienst

De toelage onregelmatige dienst bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur volgens onderstaande tabel:

	Ma – vrij	Za	Zon- en feestdgn
0.00 – 7.00	40%	40%	65%
7.00 – 18.00	0%	40%	65%
18.00 – 22.00	20%	40%	65%
22.00 – 24.00	40%	40%	65%

In afwijking van bovenstaande tabel wordt, indien slechts eenmaal per week werktijd wordt aangewezen in één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur die tussen 18.00 uur en 7.00 uur op maandag tot en met vrijdag of op zaterdag valt, deze niet als onregelmatig beschouwd. Er bestaat in dat geval dan ook geen recht op een toelage. Indien meer werktijd wordt aangewezen, al dan niet aansluitend aan de genoemde periode van ten hoogste 3 uur, die valt buiten de regelmatige uren is er recht op een vergoeding, ook over de periode van ten hoogste 3 uur.

4.8.2 Beschikbaarheidsdienst

De toelage beschikbaarheidsdienst vindt na de overgang plaats op basis van de arbeidsvoorwaarden van de Tomingroep B.V. Deze regeling, bij de Tomingroep B.V. "wachtdienstregeling" genaamd, wordt geacht gelijkwaardig of beter te zijn dan de toeslag onregelmatige dienst bij de Gemeente Hilversum.

Aan de werknemer wiens toeslag buiten zijn toedoen eindigt of vermindert, wordt een overgangstoelage toegekend, indien deze beëindiging of vermindering tot gevolg heeft dat zijn inkomen een blijvende verlaging ondergaat van tenminste 3%, en de toeslag onmiddellijk voorafgaande aan de beëindiging/vermindering gedurende vijf jaar zonder wezenlijke onderbreking is ontvangen.

De beëindigde of verminderde toeslag wordt in drie jaar afgebouwd, beginnend de eerste van de maand volgend op de beëindiging/vermindering en bedraagt het eerste jaar 75%, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25%.

4.8.3 EHBO/BHV-vergoeding

De Tomingroep verschafft de werknemer een EHBO/BHV-vergoeding welke op de overdrachtsdatum ten minste gelijk is aan de vergoeding bij de Gemeente Hilversum. Noodzakelijke opleiding en scholing ten behoeve van diploma's EHBO en BHV zal plaatsvinden tijdens werktijd.

4.9 Reiskosten

4.9.1 Woon - werk

Op de arbeidsovereenkomst met de Tomingroep B.V. wordt de reiskostenvergoeding woon - werk van de Tomingroep B.V. van toepassing. Deze vergoeding leidt op de overdrachtsdatum tot een gelijk of hoger bedrag.

Indien in een individueel geval blijkt dat de reiskostenvergoeding woon - werk van de Tomingroep B.V. lager is dan de reiskostenvergoeding woon - werk van de Gemeente Hilversum behoudt de werknemer de hogere vergoeding.

4.9.2 Vaststelling reisafstand woon - werk

De afstand woon - werk wordt berekend door middel van de routeplanner Easytravel van Falkplan B.V., tenzij deze routeplanner een onbillijke uitkomst geeft.

4.10 Dienstjaren

Voor het bepalen van het aantal dienstjaren bij de Tomingroep B.V. tellen alle jaren mee die bij de Gemeente Hilversum zijn doorgebracht, alsmede die jaren die daaraan voorafgaan én door de Gemeente Hilversum als dienstjaren zijn overgenomen.

4.11 Studiefaciliteiten

Indien op de werknemer op het moment van de overgang van het dienstverband de studiefaciliteitenregeling van de Gemeente Hilversum daadwerkelijk van toepassing is, neemt de Tomingroep B.V. de rechten en verplichtingen van de oude werkgever over.

4.12 Ouderschapsverlof

Indien werknemers hun (wettelijke) aanspraak op ouderschapsverlof reeds benut hebben bij de Gemeente Hilversum, dan bestaat geen hernieuwde aanspraak op ouderschapsverlof bij de Tomingroep B.V..

Werknemers die op het moment van overgang reeds gebruik maken van de ouderschapsverlofregeling kunnen voor de resterende duur van het ouderschapsverlof hiervan onder gelijkblijvende voorwaarden gebruik blijven maken. Met werknemers die bij de inventarisatiegesprekken die in 2006 zijn gevoerd hebben aangegeven belangstelling te hebben voor ouderschapsverlof zal op individuele basis een regeling worden getroffen.

4.13 Vakantierechten

Bij de overgang mag de werknemer maximaal het resterend saldo van het in 2006 toegekende verlof, plus het in één jaar op te bouwen aantal verlofuren mee nemen. Het niet meegenomen tegoed mag naar keuze van de werknemer voor de overgang worden opgenomen of bij het einde van het dienstverband bij de Gemeente Hilversum worden uitbetaald.

Er gaan door de overgang geen verlofuren verloren.

4.14 Spaarloonregeling

Op de overdrachtsdatum beëindigt de Gemeente Hilversum de afdrachten in het kader van de spaarloonregeling. De Tomingroep B.V. stelt de werknemer in de gelegenheid om na de overdrachtsdatum de deelname aan de spaarloonregeling te continueren bij een tot ontvangst van spaarloon bestemde organisatie, naar keuze van de werknemer.

4.15 Niet-ontslaggarantie

De werknemer zal binnen een periode van tien jaar, gerekend vanaf de overdrachtsdatum, niet worden ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Bij een interne organisatiewijziging zijn de artikelen uit hoofdstuk 3 "Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging" van het sociaal statuut van de gemeente Hilversum van toepassing.

4.16 Aanspraken bij werkloosheid uit de dienstbetrekking bij de Tomingroep B.V.

De werknemer die op grond van bedrijfseconomische omstandigheden wordt ontslagen, behoudt zijn aanspraken conform hoofdstuk 10a CAR-UWO of daarvoor in de plaats te komen regelingen. Dit laat de niet-ontslaggarantie onverlet.

4.17 Terugkeer bij de Gemeente Hilversum

In het geval de Gemeente Hilversum een passende of geschikte functie beschikbaar heeft voor de ex-werknemer, die binnen een termijn van vijf jaren na de overdrachtsdatum buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen, kan de ex-werknemer daarop solliciteren als ware hij een interne kandidaat.

4.18 Collectieve verzekeringen

De Tomingroep B.V. biedt een pakket aan collectieve verzekeringen.

5 Overige bepalingen

5.1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een kennelijk onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal de werkgever in een voor de werknemer gunstiger zin van het Sociaal Plan afwijken.

De te detacheren werknemer die tot de conclusie komt dat, indien hij zou zijn overgegaan naar de Tomingroep B.V., dit voor hem een gunstigere situatie oplevert (waaronder inkomsten zoals pensioen inbegrepen) kan dit op grond van deze hardheidsclausule bij de Gemeente Hilversum aankaarten.

Op verzoek van de werknemer geeft de Gemeente Hilversum ondersteuning bij de berekening van een mogelijk nadelig verschil. Als sprake is van een nadelig verschil zal de Gemeente Hilversum in overleg treden met de Tomingroep B.V. en de

werknemer. De Gemeente Hilversum zal daarna op grond van deze hardheidsclausule een besluit nemen.

5.2 Gebondenheid van de nieuwe rechtspersoon

Dit Sociaal Plan wordt opgenomen als onderdeel van de contracten tussen de Tomingroep B.V. en de Gemeente Hilversum en is daarmee ook bindend voor de Tomingroep B.V..

6 Ondertekening

De werkgever:

- De gemeente Hilversum
enerzijds,

en

- ABVAKABO FNV,
- CNV Publieke Zaak,
anderzijds

Namens:

ABVAKABO FNV

CNV Publieke Zaak

De gemeente Hilversum

De heer A.E. de Haas
regiobestuurder

Mevr. S. van Rijkom
regiobestuurder

Het College van
Burgemeester en
Wethouders van de
Gemeente Hilversum,
namens deze
mevr. K.J. Walters-Vos,
Wethouder